

Diversität und Chancengleichheit am Josephinum Research

Gender Equality Plan

2023 – 2033

Version	1.0
Datum der Version (in Deutsch):	25.07.2023
Datum der englischen Übersetzung:	25.07.2023
Erstellt durch:	M. Wenzlaff, R. Aichinger, G. Lasselsberger
Approved by:	H. Prankl
Status:	[final]
Confidentiality level:	[public]

Änderungshistorie

Datum	Version	Erstellt durch	Änderungen
31.03.2023	v. 0.1	M. Wenzlaff	Erstentwurf
03.04.2023	v. 0.2	H. Prankl	Inhaltliche Überarbeitung
15.06.2023	v.0.3	R. Aichinger, G. Lasselsberger, M. Wenzlaff	Ergänzung um Datenerhebung und Analyse
24.07.2023	v.0.4	H. Prankl, R. Aichinger, M. Wenzlaff	Finale Überarbeitung

Inhalt

Einleitung	3
Grundprinzipien	3
Datenanalyse Ausgangssituation	5
Personalstruktur	5
Karenz	6
Bewerberdaten und Mitarbeiterfluktuation	6
Zielsetzungen und Indikatoren	7
Anhang.....	I
Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung des Aktionsplanes Diversität und Chancengleichheit am Josephinum Research.....	I

Einleitung

Die teilrechtsfähige Forschungseinrichtung Josephinum Research (JR) engagiert sich dafür, eine Organisationskultur zu etablieren und zu leben, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter beruht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JR und alle, die mit dem JR zusammenarbeiten, sollen die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten, ohne dass sie mit direkten oder indirekten Hindernissen konfrontiert werden, die sich auf ihr Geschlecht beziehen. Dies ist für uns ein Prinzip und ein Wert an sich.

Josephinum Research ist eine Einrichtung mit eigener Rechtspersönlichkeit, gegründet am 01.10.2010 gemäß §31c des Land- und Forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetzes, mit dem Ziel, Forschung auf dem Gebiet der Landwirtschaft, Agrartechnik, Biomasse und Lebensmitteltechnologie durchzuführen. Zur Erreichung unseres Zieles sind wir uns der Bedeutung und des Nutzens von vielfältigen Lebenserfahrungen und Perspektiven bewusst. Wir begrüßen, fördern und stärken deshalb die Beiträge und Fähigkeiten aller Beschäftigten. Wir verpflichten uns daher, kontinuierlich und engagiert hierfür zu arbeiten und unsere entsprechenden Anstrengungen auch systematisch zu überprüfen, und dies bei unseren Entscheidungen und bei der strategischen Ausrichtung auf allen Ebenen immer wieder zu reflektieren. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung und das alle willkommen heißt und respektiert, die sich uns bei der Erfüllung unserer Ziele anschließen.

Insbesondere in technischen Disziplinen wie der Agrartechnik stellt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis oft als Herausforderung dar. Das JR passt seine Arbeitsweise kontinuierlich an die sich wandelnden gesellschaftlichen Erwartungen und modernen Arbeits- und Lebensformen sowie an die vielfältigen Geschlechterrollen und Identitäten an, um diskriminierende Strukturen aktiv abzubauen. Das JR erkennt an, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen in der Gesellschaft vorfinden und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Es liegt in unserer Verantwortung, die Geschlechterdimension in allen Bereichen unserer Institution nachhaltig zu verankern und alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen der Institution auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen oder mögliche Benachteiligungen für unterrepräsentierte Geschlechter zu hinterfragen. Diese Verantwortung gilt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und ist besonders bedeutsam für diejenigen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.

Grundprinzipien

Mit diesem Gleichstellungsplan möchten wir am JR die Prinzipien von Chancengleichheit in der Organisationskultur, dem Management, der Personalentwicklung sowie in Prozessen der Personalrekrutierung und bei der Karriereentwicklung stärker verankern. Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen, insbesondere in Positionen mit Führungs- und Entscheidungsaufgaben deutlich zu heben, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie frei sind von Diskriminierung, die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben fördern und die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung berücksichtigen. Das Bewusstsein für die Integration der Dimension des Geschlechts in Forschungsfragestellungen soll in diesem Kontext ebenfalls gefördert werden.

Der Ansatz dieser Strategie ist:

- Fördern: einer Organisationskultur, die für Gleichstellungsfragen sensibel ist
- Analysieren: systematische Sammlung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten

- Implementieren: Elemente der Organisationsorganisation berücksichtigen stets die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden
- Aufklärung: alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind über Fragen und Ursachen von Diskriminierung informiert und kennen die organisatorischen Maßnahmen, um diese auszuräumen

Folgende Gesetze sowie spezifische Regelungen und Vereinbarungen die außeruniversitäre Forschung betreffend zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind diesem Aktionsplan hinterlegt und bilden den Orientierungsrahmen für die Konzeption von Maßnahmen:

- die Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission, die einen Gleichstellungsplan als Förderkriterium in Horizon Europe fordert
- Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) - BGBl. Nr. 100/1993 für den Bundesdienst sowie dessen Änderung (BGBl. I Nr. 65/2015) um geltendem EU-Recht gerecht zu werden.
- Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung - § 2 Diskriminierungsschutz
- Das Niederösterreichische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (LGBl. Nr. 2060 idgF)
- Das Niederösterreichische Antidiskriminierungsgesetz (LGBl. Nr. 9290 idgF)

Außerdem orientieren wir uns an:

- den Bestimmungen des Organisationshandbuches des BMLs (Letztfassung 28. September 2020), insofern sie sich auf das gesamte Ressort beziehen
- dem [Frauenförderplan](#) des BML (BGBl. II Nr. 4/2020).

Das JR ist der Gleichbehandlung aller Beschäftigten sowie der Berücksichtigung dieses Grundsatzes in der Forschungsorganisation und -umsetzung verpflichtet. Das entscheidende Ziel ist die Schaffung eines Arbeitsumfeldes frei von Diskriminierung, sexueller Belästigung und geschlechts- und diversitätsbezogener Gewalt, die Förderung von Aktivitäten zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen sowie die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität.

Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

Josephinum Research versucht möglichst optimale Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Durch die COVID-19-Pandemie wurde in vielen Bereichen die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf und gegebener Zweckmäßigkeit die Arbeitsaufgaben zum Teil im Home-Office zu erledigen. Diese Möglichkeit wird weiterhin angeboten. Eine Zustimmung der Geschäftsführung ist erforderlich.

Datenanalyse Ausgangssituation

Als Datengrundlage beschreibt der Gleichstellungsplan die Situation der Beschäftigten am JR zum 31.12.2022. Zeitraumbezogene Daten betreffen das Jahr 2022. Die Kategorie "divers" wird noch nicht in den Personaldaten erfasst und wird daher in dieser Datenauswertung nicht separat angeführt.

Zum 31.12.2022 beträgt die Gesamtanzahl der MitarbeiterInnen am JR 26 Personen, davon 2 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 8 %.

Aus Gründen des Datenschutzes ist eine tieferegehende Analyse der Geschlechterverhältnisse am JR nur bedingt möglich, da aufgrund der geringen Anzahl an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht ausgeschlossen werden kann, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen vollzogen werden können.

Personalstruktur



Abb. 1 Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht

Der überwiegende Teil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am JR (73 %) befindet sich in einem befristeten Anstellungsverhältnis (s. Abb. 2). Die Anzahl unbefristeter Anstellungen beträgt 7.

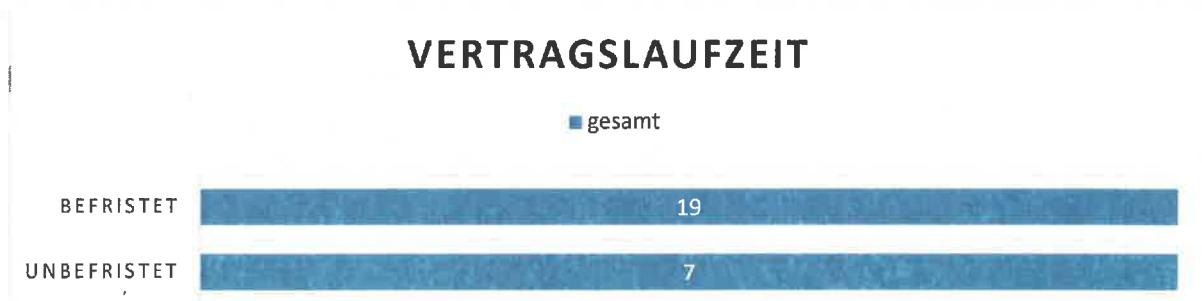


Abb. 2 Anzahl Beschäftigte nach Vertragslaufzeit

Auch im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt im Bereich der Teilzeitarbeit (s. Abb.3). 21 der 26 MitarbeiterInnen des JR, das entspricht 81 % der Belegschaft, sind teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil beläuft sich auf 10 %. Unter den 5 Mitarbeitern mit einer Vollzeitstellung befinden sich keine Frau.

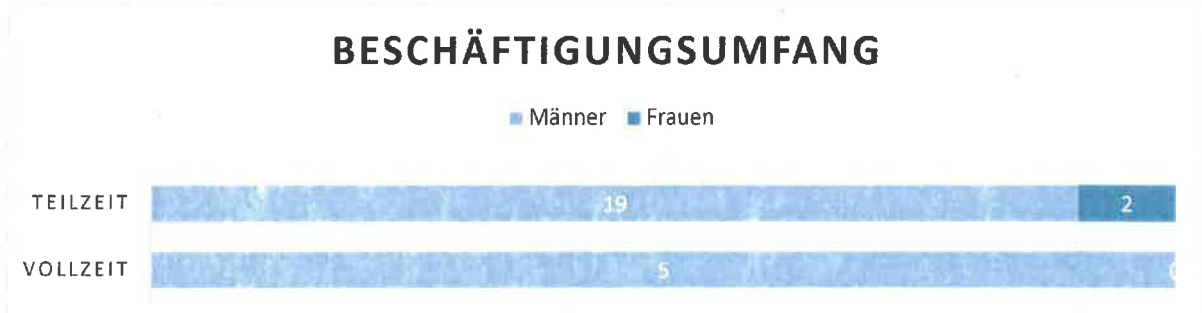


Abb. 3 Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

Karenz

Im Beobachtungszeitraum haben 2 Mitarbeiter eine Form der Karenzierung in Anspruch genommen. Dabei handelt es sich um Elternkarenz sowie Bildungskarenz. Das Angebot der Pflegekarenz wurde von keinem Mitarbeiter des JR im Beobachtungszeitraum genutzt.

Bewerberdaten und Mitarbeiterfluktuation

Tab. 1 Bewerberdaten & Fluktuation	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl Ausschreibungen			4
Anzahl Bewerber (inkl. Initiativbewerbungen)	14	13	27

Neuzugänge	Gesamt
davon wissenschaftliches Personal	9
davon Vollzeit	1
davon Teilzeit	8
davon befristet	8
davon unbefristet	1
Abgänge	
Anzahl Abgänge nach 0 - 1 Jahr	4
Anzahl Abgänge nach 1 - 5 Jahre	5
Anzahl Abgänge über 5 Jahre	1

Im Beobachtungszeitraum wurden insgesamt 4 Stellenausschreibungen vom JR veröffentlicht, alle für Positionen im Bereich Wissenschaft & Forschung (S. Tab. 1). Die Gesamtanzahl der Bewerbungen beläuft sich auf 27, darunter 13 Frauen, was wiederum einen Bewerberinnenanteil von 48 % ausmacht.

Im Jahr 2022 konnte das JR 9 neue Beschäftigte einstellen, davon 100 % wissenschaftliches Personal. Der überwiegende Teil der neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen übt die Beschäftigung am JR in Teilzeit aus. Die als unbefristeter Neuzugang kategorisierte Stelle stellt eine Vertragsverlängerung dar. Alle Neuzugänge im engeren Sinne starten mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Die Dynamik in Bezug auf Mitarbeiterabgänge stellt sich folgendermaßen dar: Während die Anzahl der Abgänge in der Kategorie 1 – 5 Jahre mit fünf MitarbeiterInnen im Beobachtungszeitraum am stärksten hervortritt, sind Abgänge nach mehr als 5 Jahren mit einer Person verhältnismäßig selten. Durch die hohe Anzahl an studentischen MitarbeiterInnen kommt es allerdings auch zu einer relativ hohen Anzahl an Abgängen im ersten Jahr (im Beobachtungszeitraum: vier Personen).

Zielsetzungen und Indikatoren

Mit diesem Gleichstellungsplan will das JR die Strukturen innerhalb der Organisation kontinuierlich verbessern, um sicherzustellen, dass alle Geschlechter auf allen Ebenen gleichermaßen vertreten sind. Das JR will seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Themen der Diversität und Chancengleichheit aufklären und informieren und so eine unterstützende Organisationskultur schaffen, in der alle ihr volles Potenzial entfalten können. Darüber hinaus sollen künftig geschlechtsspezifische Aspekte in den Forschungsfragen stärker berücksichtigt werden, um so „gender-blind spots“ zu vermeiden und die Qualität der Forschung zu verbessern.

Die in diesem Plan definierten Entwicklungsbereiche beziehen sich auf folgende Handlungsfelder:

Handlungsfeld 1:	Work-Life-Balance und Organisationskultur
Handlungsfeld 2:	Ausgewogenheit der Geschlechter in Positionen mit Führungs- und Entscheidungsverantwortung.
Handlungsfeld 3:	Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung
Handlungsfeld 4:	Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
Handlungsfeld 5:	Maßnahmen zur Verminderung von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Die Ziele und Maßnahmen, die zur Umsetzung dieses Aktionsplans entwickelt wurden, sind im Anhang abgebildet.

Der Plan hat eine Gültigkeitsdauer von 10 Jahren. Eine Zwischenbilanz erfolgt alle 2 Jahre, wobei anhand der ausgewählten Indikatoren ein aktueller Stand des Entwicklungsprozesses ermittelt wird. Bei Bedarf werden die gesetzten Maßnahmen angepasst.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Website des JR veröffentlicht und von der Geschäftsführung unterzeichnet.

Wieselburg, den 25.07.2023

Josephinum Research

Eine teilrechtsfähige Einrichtung der HBLFA Francisco Josephinum.



Heinrich Prankl

Geschäftsführer

Josephinum Research
Rottenhauser Straße 1
3250 Wieselburg
Tel.: 07416 - 52175 - 0
Fax: 07416 - 52175 - 45

Anhang

Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung des Aktionsplans Diversität und Chancengleichheit am Josephinum Research

Zielsetzung	Maßnahmen	Indikator/ Validierung
Handlungsfeld 1: Work-Life-Balance und Organisationskultur		
Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil der Organisationskultur	- Verwendung gendergerechter Sprache in externer und interner Kommunikation	- Es gibt einen Leitfaden des BMBWF. Der Leitfaden ist den Mitarbeitern bekannt.
	- Etablierung einer AG für Chancengleichheit und Gleichstellung unter der organisatorischen Leitung einer Ansprechperson für Gleichstellungsfragen	(verpflichtendes Kriterium EC - Ressourcen) - Ernennung einer Ansprechperson/ eines Teams für Gleichstellungsfragen. - Etablierung einer AG für Chancengleichheit und Gleichstellung.
Genderkompetenz für MA durch Trainings	- Workshops zum Thema „Gender-Bias“ (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) für MA mit Führungsverantwortung	(verpflichtendes Kriterium EC - Trainings) - Anzahl Workshops: 1/Jahr
	- Es werden Trainings zum Themenfeld Chancengleichheit und Gleichstellung für alle MA angeboten.	- Allen MA steht das Schulungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes offen.
Regelmäßige Erhebung und Bericht von nach Geschlechtern differenzierten Daten	- Einführung geschlechtersensibler Indikatoren, die regelmäßig zur Personalstärke auf allen Ebenen erhoben werden	(verpflichtendes Kriterium EC - Monitoring) - Es gibt eine Liste an zu erfassenden Daten und Indikatoren, die im Turnus von 2 Jahren erfasst und evaluiert werden. Bei Bedarf dienen die Ergebnisse als Ausgangspunkt zur Überarbeitung des Aktionsplans.
Am JR hat die Work-Life Balance der Bediensteten einen hohen Stellenwert	- Es gibt die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.	- Es werden unter Bezug auf die Dienstzeitregelung individuelle Arbeitszeitmodelle ermöglicht

Unterstützung von Beschäftigten mit Familien- und Betreuungspflichten	<ul style="list-style-type: none"> - Zeiten für Gruppensitzungen werden im Einvernehmen mit dem gesamten Team abgestimmt, wobei die Bedürfnisse von Mitgliedern mit Betreuungspflichten zu berücksichtigen sind 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Grundsätze zur Unterstützung von Beschäftigten mit familien- und Betreuungspflichten sind allen MA bekannt und werden umgesetzt.
Unterstützung bei beruflicher Unterbrechung und beim Wiedereinstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte/ HR planen gemeinsam mit dem/der Beschäftigten – möglichst schon vor dem Ausstieg - den beruflichen Wiedereinstieg nach Mutterschutz/Karenz 	<ul style="list-style-type: none"> - Führung von Mitarbeitergesprächen
	<ul style="list-style-type: none"> - Erfassen der Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, die nach EZ an den Arbeitsplatz zurückkehren 	<ul style="list-style-type: none"> - Wird im Rahmen des Monitorings mit erfasst
Handlungsfeld 2: Ausgewogenheit der Geschlechter in Positionen mit Führungs- und Entscheidungsverantwortung		
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Positionen mit Führungs- und Entscheidungsverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> - In Hinblick auf Führungs- und Entscheidungsfunktionen sowie deren Vertretung wird eine geschlechtergerechte, ausgewogene Besetzung angestrebt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es gibt eine Liste an zu erfassenden Daten und Indikatoren, die im Turnus von 2 Jahren erfasst und evaluiert werden. Bei Bedarf dienen die Ergebnisse als Ausgangspunkt zur Überarbeitung des Aktionsplans.
Handlungsfeld 3: Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg		
Die Gleichstellung der Geschlechter wird bei Stellenausschreibungen berücksichtigt.	<ul style="list-style-type: none"> - Diese sollen so formuliert sein, dass sie gleichermaßen attraktiv für alle Geschlechter sind 	<ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung der Stellenausschreibungen im Hinblick auf Geschlechter Mainstreaming. - Diskriminierende Besetzungskriterien sind auszuschließen.
Das JR strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen Personalgruppen an.	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Besetzung von freien Stellen wird bei der Aufnahme von neuen Bediensteten darauf geachtet, das Geschlechterverhältnis ausgewogen zu gestalten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Wird im Rahmen des Monitorings mit erfasst

Sicherstellung größtmöglicher Transparenz bei der Gehaltsfindung	- Der KV Forschung bildet die Grundlage für die Einordnung der Höhe des Gehalts.	
Handlungsfeld 4: Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre		
Bewusstsein stärken für die Bedeutung von Genderaspekten in der Forschung	- Erstellen einer Sammlung mit Informationen für Researcher und Lektoren als Hilfestellung zur angemessenen Berücksichtigung von Gender Aspekten bei Forschungsanträgen und in der Lehre	- Die Informationen sind allen MA, die Forschungsanträge stellen oder in der Lehre tätig sind, bekannt und zugänglich.
Sensibilisierung über die Berücksichtigung geschlechterrelevanter Aspekte bei Forschungsfragen	- Bei der Datenerhebung zur Durchführung der Forschungsarbeiten wird angestrebt, geschlechter-disaggregierte Daten zu erfassen, auszuwerten und darzustellen, soweit dies mit einem vertretbaren finanziellen und administrativen Aufwand durchführbar ist.	
Handlungsfeld 5: Verminderung von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung		
Kompetenzen aufbauen: Aufklärung und Vorsorge	- Allen MA stehen Trainings zum Thema geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung zur Verfügung	- Allen MA steht das Schulungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes zu diesem Themenfeld offen.
	- Es ist Ziel, eine Struktur zu schaffen, in der sich Betroffene ohne Angst vor negativen Konsequenzen gegen Belästigung und Gewalt wehren können.	- Etablierung einer Anlaufstelle für MA um Themen wie geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Diskriminierung anzusprechen.